



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG  
DIRUMAHKAN DAN DI PHK AKIBAT DAMPAK COVID-19**

Oleh :

**LANOV**  
**616110146**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada  
Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Mataram

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
MATARAM  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG  
DIRUMAHKAN DAN DI PHK AKIBAT DAMPAK COVID-19**

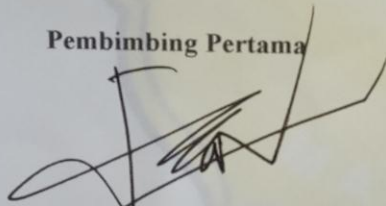
Oleh :

**LANOV**

**616110146**

Menyetujui :

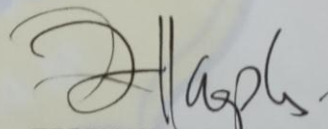
**Pembimbing Pertama**



**SAHRUL, S.H., M.H**

**NIDN. 0831128107**

**Pembimbing Kedua**



**EDI YANTO, S.H., M.H**

**NIDN. 0809058503**

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH  
TIM PENGUJI

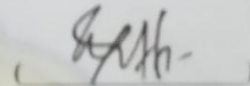
PADA HARI KAMIS, 13 AGUSTUS 2020

Oleh

DEWAN PENGUJI

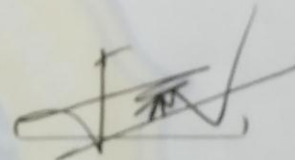
KETUA

Dr. NURJANNAH S., SH., MH  
NIDN. 0804098301



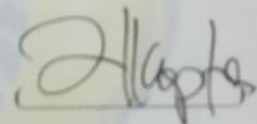
ANGGOTA I

SAHRUL., SH., MH  
NIDN. 0831128107



ANGGOTA II

EDI YANTO., SH., MH  
NIDN. 0809058503



Mengetahui:

EKUITAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
DEKAN.



RENA MUHAMMAD., SH., M.Si  
NIDN. 0828096301

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lanov

Nim : 616110146

Tempat dan tanggal lahir : Mataram, 23 November 1996

Alamat : Jl. Angsoka II Gg. III No. 9 Kecamatan  
Selaparang, Kota Mataram

Bahwa skripsi yang berjudul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK AKIBAT DAMPAK COVID-19** adalah benar karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat), maka gelar Sarjana Hukum yang saya sandang dapat dicabut kembali.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukum.

Mataram, 5 Agustus 2020  
Yang membuat pernyataan

  
**LANOV**  
NIM : 616110146



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

## UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

### SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LANOV  
NIM : 616110146  
Tempat/Tgl Lahir : Mataram, 23 November 1996  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
No. Hp/Email : 88193317645.5 / lanovlope22@gmail.com  
Jenis Penelitian : ☒ Skripsi ☐ KTI ☐

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

*Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja yang dimahklakan  
dan di PHK akibat dampak Covid-19*

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 7 September 2020

Penulis



Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904



## MOTO

***“KAMU TIDAK AKAN MENDAPATKAN APA YANG KAMU  
INGINKAN JIKA TERLALU LAMA DIAM DAN BERFIKIR,  
BANGUN DAN LAKUKAN!”***



## PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI PHK AKIBAT DAMPAK COVID-19”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Pada penulisan skripsi ini penulis mendapatkan arahan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd. Gani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H, L.L.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Dr. Usman Munir, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

5. Ibu Dr. Nurjannah S., SH., MH., selaku Ketua Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam skripsi ini.
6. Bapak Sahrul, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, dan masukan sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Edi Yanto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan meluangkan waktunya kesabarannya untuk memberikan bimbingan, revisi, serta dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H., selaku ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang sudah memberikan masukan serta saran selama perkuliahan saya berlangsung.
9. Bapak Adi Supriyadi S.H., M.H., selaku Wakil Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
10. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penyusun, terima kasih atas bimbingan dan pengajarannya selama penyusun menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
11. Para Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
12. Terimakasih Kepada kedua orang tua saya, Bapak Zaini dan Ibu Juriati serta kedua Kakak yang selama ini mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini



13. Terimakasih Kepada semua Keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu
14. Kepada sahabat saya, Pasya Aulia, Yusron Ananda, Hery Wahyudi, Muhammad Fatoni, Pijar Setia Hadi, Putri Andini, Ian Montana, Terimakasih telah memberikan semangat kepada Penulis
15. Kepada teman-teman seperjuangan Imam Maliki, Pramudia Gilang Mahesa, Rahmat novalda, Risky Rahman, Rizal Juliandi, Rizal Bahsen, Ahadi az Agustav putra, Lalu Dian Hidayat, Kamarudin, Lalu desta Radea, Hairul Azmi, Rizki Wahyudi, Iqbal Aji Ramdani, Andre Putra Jaya, Lalu Arya Bayu, Virgiawan, Erni Septiani, Deva Okta Amalia, Maria Kartini, Mahdalena, Cicilia Veronicca, Vivi Ulfiani, Baiq Ayunda Anggraini, Nana sasrini, Nuraerawati, Diah Ayu Pratihara, Ella Ramdana, Terimakasih untuk semangat dan dukungan selama berada masa perkuliahan

Mataram, 5 Agustus 2020  
Penyusun

**LANOV**  
**NIM : 616110146**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat pandemi COVID-19 serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konsep dan pendekatan undang-undang. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang ada dikaitkan dengan landasan teori yang telah dikemukakan kemudian menarik kesimpulan sehingga bersifat terarah dan sistematis. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah pengusaha tetap wajib membayar upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama tenaga kerja dirumahkan dalam masa Pandemi COVID-19 dan wajib memberikan uang pesangon bagi tenaga kerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang merasa dirugikan akibat dirumahkan dan di PHK adalah upaya hukum litigasi dan non litigasi. Pentingnya penelitian ini untuk dikembangkan agar kedepannya hak-hak tenaga kerja baik dari segi upah maupun jaminan sosial dapat terpenuhi jika kembali terjadi situasi bencana alam maupun non alam sebagaimana Pandemi COVID-19 saat ini di Indonesia. Keaslian maupun kebaruan penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dimana belum pernah ada penulis yang membahas terkait dengan perlindungan dan upaya hukum yang ditempuh tenaga kerja yang merasa dirugikan selama masa Pandemi COVID-19.

**Kata Kunci:** *Perlindungan hukum, tenaga kerja, dirumahkan.*

## ABSTRACT

This research aims to examine the legal protection for workers who have been laid off and fired related to the COVID-19 pandemic; it one of the legal efforts taken by workers toward companies that lose them. This research is a normative legal with a conceptual approach and a statute approach. The legal materials applied were primary, secondary, and tertiary legal. The technique of collecting legal materials uses a qualitative-descriptive method, in which the researcher conducts a discussion of existing legal materials, associated with the theoretical basis that has been put forward, then drawing conclusions directed and systematically. The result of the study found out that businessmen are required to pay full in the form of basic salary and incentive allowances during the COVID-19 pandemic, and are required to provide severance pay for workers who have been sent home under the Article 156 of Law Number 13 Year 2003 About Employment. Legal efforts that can be done by workers who feel disadvantaged due to being home and fired are legal actions of litigation and non-litigation. This research is significant to be conducted by the next researchers in order to fulfill the workers' rights, both in the form of salary and social security, if the natural and non-natural disasters such as the current COVID-19 pandemic returning in Indonesia. The authenticity and novelty of this research can be compared with previous research where no writer has ever discussed the protection and legal remedies taken by workers who feel disadvantaged during the COVID 19 pandemic.

**Keywords:** Legal protection, labor, laid off.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>PLAGIASI. ....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK INGGRIS.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja.....	9
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	9
2. Hak Tenaga Kerja .....	11
3. Kewajiban Tenaga Kerja.....	13
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja .....	14
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	14
2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja .....	15
3. Asas-asas Dalam Perjanjian Kerja .....	18
4. Jenis Perjanjian Kerja.....	25
C. Tinjauan Umum Tentang Dirumahkan dan di PHK .....	27
1. Pengertian Pekerja Yang Dirumahkan .....	27
2. Pemutusan Hubungan Kerja .....	30
D. Kebaruan Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian.....	36

B. Metode Pendekatan .....	36
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum .....	37
1. Jenis Bahan Hukum .....	37
2. Sumber Bahan Hukum .....	38
D. Tehnik Pengumpulan Bahan Hukum .....	38
E. Analisis Bahan Hukum .....	39
<b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Dan Di PHK Akibat Pandemi COVID-19 .....	40
1. Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Pekerja Di Indonesia	40
2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Dirumahkan dan Di PHK .....	50
B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Yang Merugikannya .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pekerjaan tersebut dapat diperoleh setiap orang melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Dalam hal orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya dibutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah maupun pengusaha, karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak. Seseorang dikatakan sebagai pekerja buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah. Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka

hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja.

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>1</sup>

Salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem pengupahan antara perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Muh Barid Nizarudin Wajdi Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 63.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasanya yang telah atau akan dilakukan.<sup>2</sup>

Upah merupakan salah satu indikator atau saran dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Pentingnya pemberian upah kepada tenaga kerja yang sesuai dengan hasil pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha maupun pemerintah. Upah tersebut dapat diberikan sesuai dengan jam kerja maupun banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap.<sup>3</sup>

Dalam pelaksanaan pengupahan di Indonesia, untuk memberikan standar kesejahteraan pekerja, maka diaturlah upah minimum masing-masing tiap daerah. Tujuan utama ditetapkan upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum seperti untuk kesehatan, efisiensi, dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum adalah salah satu bentuk usaha untuk mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah, terutama pekerja miskin. Semakin meningkat tingkat upah minimum akan meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga kesejahteraan juga meningkat. Untuk itu, atas

---

<sup>2</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari. *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Surabaya : Universitas Dr. Soetomo, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2. 2017, hal. 144

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005, hal. 133-136.

pengorbanannya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah.

Menurut Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:<sup>4</sup>

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja atau buruh yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Hal ini tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Tidak jarang karena kondisi tertentu yang dialami oleh perusahaan semisal bangkrut atau berkurangnya pemasukan, para pengusaha sering mengambil tindakan untuk merumahkan pekerjaannya bahkan hingga berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>4</sup> Sofie Widyana. *Pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*. [www.google.com](http://www.google.com). Diakses Pada Tanggal 4 Juni 2020

Kondisi inilah yang banyak dialami para pekerja di perusahaan-perusahaan swasta akibat bencana non-alam Pandemi COVID-19 di seluruh dunia tak terkecuali di Indonesia.

Kasus virus Corona pertama kali diketahui menyebar melalui penyakit misterius yang melumpuhkan Kota Wuhan, China. Tragedi pada akhir 2019 tersebut terus berlanjut hingga penyebaran virus Corona mewabah ke seluruh dunia. Metode penyebaran virus ini sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona. Pemerintah Negara Indonesia sendiri menggunakan metode *lockdown* (kuncian) berupa kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini.<sup>5</sup>

Dalam proses pencegahan penyebaran virus corona tersebut, masing-masing pemerintah daerah tak terkecuali Pemerintah Daerah Kota Mataram telah menyusun dan menerapkan protokol pencegahan penyebaran COVID-19. Salah satu bentuk protokol pencegahan Covid-19 tersebut adalah dengan menutup arus masuk orang di beberapa pintu masuk Kota Mataram, memberlakukan jam malam, menerapkan *physical distancing* (pembatasan fisik), yaitu menjaga jarak minimal 1 meter dari orang lain, dan tidak keluar rumah kecuali ada keperluan mendesak.

---

<sup>5</sup> Ari Fadli, *Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan "Peduli Lindungi" Aplikasi Berbasis Android*. Jurnal Teknik Elektro, Universitas Jenderal Soedirman, 2020, hal. 1



Pemerintah Kota Mataram juga mengeluarkan Surat Edaran Walikota Mataram Nomor : 510 717 /DAG/V/2020 yang meminta pusat perbelanjaan dan toko pakaian untuk menghentikan sementara waktu oprasional mereka. Tentu dengan kebijakan tersebut, daya beli masyarakat semakin hari semakin menurun, perekonomian hampir lumpuh di berbagai sektor, banyak perusahaan maupun toko-toko yang hampir bangkrut sehingga hal ini mendorong para pengusaha kecil maupun menengah yang ada di wilayah Kota Mataram untuk mengeluarkan kebijakan merumahkan sebagian pegawainya guna mengurangi biaya pengeluaran perusahaan.

Pegawai yang dirumahkan tersebut, seringkali tidak mendapatkan upah sebagaimana mestinya terlebih jika bekerja hanya sebagai buruh pada suatu perusahaan. Mereka dirumahkan begitu saja tanpa ada kejelasan kapan mereka harus bekerja lagi. Adapun jika mereka mendapatkan upah, pengusaha tidak memberikan upah sebagaimana mestinya, upah yang diberikan setengah dari upah yang seharusnya diterima setiap bulanya. Bahkan, dengan alasan tidak adanya pemasukan, pihak perusahaan tidak memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pegawainya. Pegawai yang dirumahkan tersebut banyak yang tidak tau harus melakukan apa dan bagaimana dalam menuntut hak mereka untuk mendapatkan upah selama dirumahkan. Tidak jarang karena kondisi yang tidak menentu, pegawai yang telah dirumahkan tersebut selama beberapa minggu bahkan beberapa bulan lamanya, menyebabkan pihak perusahaan dengan terpaksa melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak akibat tidak adanya pemasukan selama masa pandemic COVID-19.

Sebagian pekerja mendapatkan pesangon akibat PHK tersebut, namun seringkali pekerja yang berstatus sebagai buruh lepas tidak diberikan pesangon sama sekali.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat pandemi COVID-19 ?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini antara lain :

### **a. Tujuan penelitian**

- 1) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat pandemi COVID-19.
- 2) Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya

### **b. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari penelitian ini antara lain:

#### **1. Manfaat Akademik**

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai kebulatan studi Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak COVID-19, selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap Hukum Ketenagakerjaan.

## 3. Manfaat Praktis

### a) Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah maupun hak-hak lainnya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### b) Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan Tenaga kerja mampu memahami hak dan kewajibannya sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati bersama perusahaan, serta memahami langkah dan upaya hukum yang dapat ditempuh jika hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja**

##### **1. Tenaga Kerja**

Dalam undang-undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>6</sup> Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : Rhineka Cipta, hal. 3

Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>7</sup>

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu: <sup>8</sup>

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan

---

<sup>7</sup> Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. 2003, hal. 12-13

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 107



lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

## 2. Hak Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>9</sup> Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut: <sup>10</sup>

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan

---

<sup>9</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuahan, Ed-1. Cet.2*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 14.

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 15

6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang

Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: <sup>11</sup>

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;

---

<sup>11</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2007, Hal. 103.

- b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
  11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
  12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
  13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

### 3. Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :<sup>12</sup>

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan

<sup>12</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta : Sinar Grafika, 2008, hal. 43.

majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.

4. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdato tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdato, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk



bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>13</sup>

## **2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja**

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :<sup>14</sup>

### **1. Adanya pekerjaan**

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

### **2. Adanya unsur di bawah perintah**

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di

<sup>13</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005. hal.17.

<sup>14</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993. hal. 28.



bawah perintah orang lain yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah” ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

### 3. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

#### 4. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

Dari penjelasan diatas, maka dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan beberapa syarat sah perjanjian kerja diantaranya :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

### **3. Asas-Asas Dalam Perjanjian Kerja**

Dalam perjanjian kerja dikenal beberapa asas penting yang merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan kerja. Beberapa asas tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Asas Iktikad baik dan kepatutan**

Pasal 1338 Ayat (3) berbunyi: Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Pasal 1339, Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

Iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berarti tidak lain kita harus menafsirkan perjanjian itu berdasarkan keadilan dan kepatutan. Menafsirkan suatu perjanjian adalah menetapkan akibat yang terjadi. Dengan demikian menurut Pitlo, terjadi hubungan yang erat antara ajaran iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian dan teori kepercayaan pada saat perjanjian terjadi.

Iktikad baik (Pasal 1338 Ayat 3) dan kepatutan (Pasal 1339) umumnya disebutkan secara senafas, dan H.R dalam putusan tanggal 11 Januari 1924 telah sependapat bahwa apabila hakim setelah menguji dengan kepantasan dari suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan maka berarti perjanjian itu bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Lebih penting lagi Pasal 1338 Ayat (3) dan Pasal 1339 sebagai alat pengontrol apakah iktikad baik dan kepatutan dipenuhi atau tidak dalam soal “nasihat mengikat” (*binded advises*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada suatu perwasitan (*Arbitrage*) dan soal putusan pihak (*Partij Beslissing*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada salah satu pihak yang telah dituangkan dalam perjanjian, juga dalam hal adanya “perubahan anggaran dasar” dari suatu badan hukum yaitu apakah karena perubahan itu terdapat pelaksanaan yang patut daripada perjanjian pendirian badan hukum.

Iktikad baik dan kepatutan dapat pula merubah atau melengkapi Perjanjian. Bahwa perjanjian itu tidak hanya ditentukan oleh para pihak dalam perumusan perjanjian tetapi juga ditentukan oleh iktikad baik dan kepatutan, jadi iktikad baik dan kepatutan menentukan isi dari perjanjian itu.

## 2. Asas kebebasan berkontrak

Setiap warga Negara bebas untuk membuat kontrak. Hal ini disebut asas kebebasan berkontrak atau sistem terbuka. Artinya, ada kebebasan seluas-luasnya yang diberikan oleh undang-undang kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja. Hal yang perlu diperhatikan bahwa perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut hukum Perjanjian di Indonesia meliputi hal-hal berikut :

- 1) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- 2) Kebebasan untuk memilih dengan siapa ingin membuat perjanjian.
- 3) Kebebasan untuk menentukan atau memilih *causa* dari perjanjian yang akan dibuat.
- 4) Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian
- 5) Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- 6) Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan-ketentuan yang bersifat optional.

Hal-hal yang tidak diatur di dalam kontrak tersebut akan dirujuk pada KUH Perdata. Jadi, KUH Perdata hanya bersifat sebagai pelengkap saja.



### 3. Asas Konsensualisme

Asas ini mempunyai pengertian bahwa suatu kontrak sudah sah dan mengikat pada saat tercapai kata sepakat para pihak, tentunya sepanjang kontrak tersebut memenuhi syarat sah yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perlu diingat bahwa asas konsensual tidak berlaku pada perjanjian formal. Perjanjian formal maksudnya adalah perjanjian yang memerlukan tindakan-tindakan formal tertentu, misalnya perjanjian Jual Beli Tanah, formalitas yang diperlukan adalah pembuatannya dalam Akta PPAT. Dalam perjanjian formal, suatu perjanjian akan mengikat setelah sudah terpenuhi tindakan-tindakan formal dimaksud.

Berlakunya asas konsensualisme menurut hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa adanya sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, maka perjanjian yang dibuat tersebut dapat dibatalkan. Seseorang tidak dapat dipaksa untuk memberikan kata sepakat. Sepakat yang diberikan dengan paksaan adalah contradiction interminis. Adanya paksaan menunjukkan tidak adanya sepakat yang mungkin dilakukan oleh pihak lain adalah untuk memberikan pilihan kepadanya, yaitu untuk setuju mengikatkan diri pada perjanjian yang dimaksud.

Menurut hukum perjanjian Indonesia seseorang bebas untuk membuat perjanjian dengan pihak yang manapun yang dikehendakinya. Undang-undang hanya mengatur orang-orang

tertentu yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, pengaturan mengenai hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1330 KUH Perdata. Berdasarkan ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa setiap orang bebas untuk memilih pihak yang ia inginkan untuk membuat perjanjian, asalkan pihak tersebut bukan pihak yang tidak cakap menurut hukum.

### 3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *pacta sunt servanda* disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* menggariskan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”.

Asas *pacta sunt servanda* pada mulanya dikenal di dalam hukum Gereja. Di dalam hukum Gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian apabila ada kesepakatan kedua belah pihak dan dikuatkan dengan sumpah. Ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatan yang sacral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam perkembangannya asas *pacta sunt servanda* diberi arti

pactum, yang berarti sepakat tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. adapun *nudus pactum* sudah cukup dengan sepakat saja.

Menurut Herlien Budiono, *adagium Pacta Sunt Servanda* diakui sebagai aturan yang menetapkan bahwa semua perjanjian yang dibuat manusia satu sama lain, mengingat kekuatan hukum yang terkandung di dalamnya, dimaksudkan untuk dilaksanakan dan pada akhirnya dapat dipaksakan penataanya. Asas hukum ini juga menyatakan bahwa suatu perjanjian mengakibatkan suatu kewajiban hukum dan para pihak terikat untuk melaksanakan kesepakatan kontraktual, dianggap sudah terberi dan tidak pernah dipertanyakan kembali.<sup>15</sup>

#### 4. Asas Keseimbangan

Kata “keseimbangan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “keadaan seimbang (seimbang-sama berat, setimbang, sebanding, setimpat)”. Dalam hubungannya dengan perjanjian, secara umum asas keseimbangan bermakna sebagai keseimbangan posisi para pihak yang membuat perjanjian. Menurut AB Massier dan Marjanne Termoshulzen-Arts, dalam hubungannya dengan perikatan, seimbang (*evenwicht, everendig*) bermakna

---

<sup>15</sup> Herlien Budiono, dalam Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontra Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hal. 91.

imbangan, sebagai contoh pelunasan harus dianggap berlaku untuk masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian.).<sup>16</sup>

Asas keseimbangan, menurut Herlien Budiono, dilandaskan pada upaya mencapai suatu keadaan seimbang yang sebagai akibat darinya harus memunculkan pengalihan kekayaan secara absah. Tidak terpenuhinya keseimbangan berpengaruh terhadap kekuatan yuridikal perjanjian. Dalam terbentuknya perjanjian, ketidakseimbangan dapat muncul, karena perilaku para pihak sebagai konsekuensi dari substansi (muatan isi) perjanjian atau pelaksanaan perjanjian. Pencapaian keadaan seimbang, mengimplikasikan, dalam konteks pengharapan masa depan yang objektif, upaya mencegah dirugikanya satu diantara dua pihak dalam perjanjian.<sup>17</sup>

Syarat keseimbangan dicapai melalui kepatutan sosial, eksistensi imateriil yang dicapai dalam jiwa keseimbangan. faktor-faktor yang dapat mengganggu keseimbangan perjanjian ialah: cara terbentuknya perjanjian yang melibatkan pihak-pihak yang berkedudukan tidak setara dan atau ketidaksetaraan prestasi-prestasi yang dijanjikan timbal balik.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hal. 97.

<sup>17</sup> Herlin Budiono dalam Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hal. 97

<sup>18</sup> Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Hukum Perjanjian Indonesia (Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas Wigati Indonesia)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006, hal. 318-319

#### 4. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

##### 1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun



2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

## 2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Dirumahkan dan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)**

### **1. Pengertian Pekerja Yang Dirumahkan**

Istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“Undang-Undang Ketenagakerjaan”). Mengenai istilah “dirumahkan” ini, kita dapat merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, istilah ini dapat juga kita temukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (“SE Menaker 5/1998”).

- a. Sebagaimana yang pernah dijelaskan sebelumnya dalam artikel Status Hukum Karyawan yang Dirumahkan, merumahkan pekerja sama dengan meliburkan/membebasikan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal mana dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak

memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu. Jadi, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur mengenai tindakan “merumahkan”, maka mengacu pada SE Menaker 907/2004 dan SE Menaker 5/1998, tindakan merumahkan Anda dan pekerja lain yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya yang dapat dibenarkan, dengan catatan, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam dua SE Menaker tersebut.

- b. Mengenai kerugian materiil maupun moril yang dialami oleh tenaga kerja, maka hal tersebut bisa jadi berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak pekerja selama dirumahkan. Salah satunya berkaitan dengan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja.

Perlu diketahui, berdasarkan SE Menaker 907/2004 dan SE Menaker 5/1998 tersebut, maksud dari pengusaha merumahkan pekerjanya bisa mengarah ke dua hal, yakni: mengarah ke terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) atau bukan mengarah ke terjadinya PHK.

Apapun maksud dari tindakan pengusaha merumahkan pekerjanya, pengusaha tetap berkewajiban membayarkan segala upah dan tunjangan kepada pekerjanya. Baik para pekerja yang dirumahkan dalam rangka mencegah PHK maupun bukan mengarah pada terjadinya PHK. Dalam hal tindakan pengusaha merumahkan pekerja bukan mengarah pada terjadinya PHK, merujuk pada SE Menaker 5/1998:

1. pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Demikian pula dengan tenaga kerja yang dirumahkan bukan ke arah PHK berhak atas upah secara penuh (atau pengusaha tidak membayar upah secara penuh dalam hal telah dirundingkan sebelumnya). Di lain pihak, dalam hal tindakan pengusaha merumahkan pekerja sebagai tindakan pencegahan PHK, kita merujuk pada SE Menaker 907/2004 dan UU Ketenagakerjaan. Menurut SE tersebut, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu merupakan salah satu upaya yang dilakukan sebelum adanya PHK.

Merujuk pada ketentuan Pasal 151 Ayat (3) jo. Pasal 155 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, maka selama pekerja belum di PHK atau selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dalam hal antara pengusaha dan pekerja tidak tercapai kesepakatan mengenai PHK), maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Dalam masa perjanjian kerja, baik pengusaha maupun tenaga kerja wajib melaksanakan kewajibannya masing-masing sesuai perjanjian yang disepakati, yakni pekerja melakukan pekerjaan yang diperintah oleh pengusaha dan pengusaha wajib membayar upah yang diperjanjikan. Hal ini juga sesuai dengan Pasal 93 Ayat (2) jo. Pasal 186 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dalam hal ini, pengusaha tidak mempekerjakan pekerja karena ada faktor-faktor dari pengusaha (perubahan kontrak kerja sama).

Ancaman pidana bagi pengusaha yang melanggar kewajiban tersebut adalah dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (*satu*) bulan dan paling lama 4 (*empat*) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (*sepuluh juta rupiah*) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (*empat ratus juta rupiah*).

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh



atau karena sebab lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>19</sup>

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.<sup>20</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan

<sup>19</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005, hal. 45

<sup>20</sup> D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta:Pustaka Yustisi a, Cet.ke-1, 2007, hal. 18

permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).<sup>21</sup>

Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan

---

<sup>21</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1, 2010. hal.89

Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153. Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali

karyawan/pekerja yang bersangkutan. Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.

#### **D. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)**

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan isu-isu perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia merupakan acuan bagi penulis sebagai referensi dan ide pemikiran yang kemudian dikembangkan guna memperoleh kebaruan dalam penelitian ini. Untuk dapat menunjukkan kebaruan dalam penelitian ini, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang bisa dikomparasikan dengan penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Dwi Hastuti, W. Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta melakukan penelitian tentang pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian PHK di kota Surakarta dengan judul skripsi “Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian PHK di dinas tenaga kerja kota Surakarta”. Studi yang dikerjakan Ari pada tahun 2008 ini bertujuan Mengetahui mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Hal yang membedakan penelitian Ari dengan penelitian ini adalah bahwa Ari fokus terhadap pelaksanaan mediasi sebagai upaya hukum dalam menyelesaikan masalah PHK. Sementara pada penelitian ini tidak hanya membahas mediasi saja, namun secara rinci menjelaskan upaya

hukum yang bisa dilakukan oleh tenaga kerja baik melalui jalur litigasi (pengadilan) maupun non litigasi seperti bipatrit, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

2. Penelitian dari Rico Rinaldi Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sumatra Utara yang melakukan penelitian tentang hak-hak seorang pekerja yang terkena PHK, dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Dalam Suatu Perusahaan (studikasu: keputusan MA no. 37k/phi/2006 antara PT.Manunggal punduh sakti vs sustiningsih dan winarki)”. Studi yang dikerjakan Rico pada tahun 2011 ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi PHK ditinjau dari Keputusan MANo.37K/PHI/2006.

Persamaan dalam penelitian yang ditulis oleh Rico dengan penelitian ini adalah terkait dengan bagaimana mekanisme dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan perbedaannya adalah penelitian rico focus membahas perlindungan hukum hanya dari sudut pandang PHK, sementara dalam penelitian ini penulis terlebih dahulu menjelaskan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan hingga mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat terjadinya bencana non alam COVID-19.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundangan-undangan (*law in books*) atau kaidah/norma dan asas-asas yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin dalam ilmu hukum. Penggunaan jenis penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan di dalam penelitian ini berdasarkan atas asas-asas hukum yang ada, dan undang-undang yang mengatur, serta teori-teori pendukung lainnya.<sup>22</sup>

### **B. Metode Pendekatan**

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, maka metode pendekatan masalah yang digunakan adalah:

1. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), yaitu suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang dihadapi.
2. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*), yaitu suatu pendekatan yang mempelajari pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang akan melahirkan pengertian, konsep dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

---

<sup>22</sup> M Yahya Syarieoden, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang. 2011, hal. 22

## C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian hukum normatif, diperlukan adanya beberapa bahan hukum sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian ini, yang meliputi:

### 1. Jenis Bahan Hukum

#### a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak COVID-19 diantaranya :

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan

permasalahannya berupa, pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum, dalam buku, media masa baik cetak atau elektronik, makalah, artikel dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak COVID-19.

c. **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan Ensiklopedia.

**2. Sumber Bahan Hukum**

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan guna menunjang penelitian hukum normatif, maka penulis mengambil sumber bahan hukum melalui studi kepustakaan dimana studi kepustakaan akan menggunakan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian, buku-buku yang relevan dengan judul serta artikel yang dimuat guna menunjang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

**D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan identifikasi permasalahan kemudian mencari bahan hukum melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mencari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan

yang akan diteliti. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan, artikel-artikel ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi serta dokumen-dokumen pemerintah.

#### **E. Analisis Bahan Hukum**

Setelah bahan hukum diolah, kemudian dilakukan teknik analisis bahan hukum dengan metode Deskriptif Kualitatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat dengan mengacu pada landasan teoritis yang ada pada tinjauan pustaka agar dapat diperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti secara terarah dan sistematis. Sehingga dapat dikatakan pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif yakni dengan menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi.

